

Latar Belakang

Pada era globalisasi yang akan terus berkembang ini persaingan usaha dan bisnis akan semakin ketat. Melalui perencanaan dan strategi yang tepat akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan umum dari suatu perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia (untuk selanjutnya disingkat menjadi MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, suatu perusahaan tidak akan mendapatkan inovasi dan inspirasi atas ide-ide yang dihasilkan olehnya sehingga menyebabkan perusahaan tidak mengalami perkembangan sama sekali. karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberi arahan yang positive demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, tidak dapat disangkal jika karyawan adalah tulang punggung sebuah perusahaan. Karyawan merupakan orang – orang yang bersentuhan langsung dengan kegiatan-kegiatan perusahaan, tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak dapat berjalan. Karyawan dengan prouktivitas yang baik akan membawa dampak yang baik untuk perusahaan, karena walaupun perusahaan memiliki banyak karyawan, namun jika karyawan yang ada tidak memiliki produktivitas yang baik, perusahaan tersebut juga tidak dapat berjalan.

1

Persaingan dan tuntutan pro itas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang

berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan produktivitas karyawan. Perusahaan harus memiliki produktivitas, produktivitas yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila produktivitas menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya produktivitas karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan secara proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang yang *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja mengakibatkan karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Stres yang dibiarkan begitu saja dalam jangka pendek tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga produktivitas pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress, tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres. Berbagai tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat berasal dari faktor- faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang- ulang, konflik peran yang dirasakan pekerja yaitu sebagai pelaksana sekaligus sebagai pekerja, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang jelek, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi. Selain itu, tenaga kerja dalam interaksinya dengan pekerjaan juga dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain seperti di rumah, di perkumpulan dan sebagainya (Sunyoto, 2001:380).

Stres yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya (Sunyoto, 2001:374). Tetapi stres juga dapat berkembang

kearah negatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas akan terganggu.

Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja, yang dalam hal ini disebut sebagai KSP Balo'ta, merupakan salah satu koperasi terbesar di Indonesia. Didirikan pada tanggal 1 Mei 1941, yang awalnya bernama Bank Toradja kemudian diubah menjadi KSP Balo' Toraja. Saat ini KSP Balo'Ta telah memiliki 33 kantor cabang (termasuk cabang pembantu) di lima provinsi dengan jumlah anggota melebihi 18.000 orang, dengan kantor pusat yang terletak di Makale, Tana Toraja. KSP Balo'Ta merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan, secara khusus bergerak dalam hal simpan pinjam. Walaupun telah dianggap unggul dibandingkan dengan koperasi-koperasi lain di Indonesia, namun KSP Balo'Ta dituntut untuk tetap melakukan perbaikan secara terus-menerus, serta memberi pelayanan yang terbaik terhadap setiap anggota dan calon anggotanya. Apabila KSP Balo'Ta tidak dikelola secara profesional, maka dapat menimbulkan ketidakmampuannya untuk bersaing dengan koperasi-koperasi yang telah ada dan yang akan ada kedepannya, yang dapat membuat KSP Balo'Ta mengalami kerugian atau kemunduran.

Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja (KSP Balo'ta) sebagai lembaga keuangan yang berbasis ekonomi kerakyatan merupakan koperasi yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar produktivitas karyawan yang mereka berikan pada anggota meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perkoperasian adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas

pelayanan tinggi yang dapat terlihat dari produktivitas atau performa layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu salah satu pilar ekonomi kerakyatan yang tangguh, mandiri dan professional, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja, oleh sebab itu penting bagi perusahaan KSP Balo'ta untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, sebuah perusahaan harus memikirkan kenyamanan karyawan dalam berkerja, dan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang baik untuk kelancaran sebuah perusahaan. Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Dengan adanya suatu kenyamanan dan kepuasan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat dengan sendirinya tetapi sebaliknya, kurang atau tidak adanya kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan akan menghambat dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Dunia bisnis pada hakikatnya bukan digerakkan oleh *capital*, tetapi digerakkan oleh tenaga kerja manusia.

Menurut Tineprilla (2007) produktivitas kerja karyawan harus terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan usaha, produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas sumber daya yang digunakan selama proses produksi.

Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang terampil, berpengetahuan, bermotivasi tinggi, nyaman dengan lingkungan kerja, tingkat stress kerja yang rendah yang pada umumnya produktivitasnya tinggi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002).

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan unsur penting yang membuat perusahaan dapat benar-benar melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk membuat karyawan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan harus berusaha untuk membuat karyawannya tidak merasa stress dalam bekerja.

Menurut Sukowati, Dyah Ayu (2006) stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, kondisi seseorang, produktivitas seseorang. Tingkat stres yang dialami oleh karyawan akan menentukan tekanan yang dialami karyawan dalam proses menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Umumnya karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah biasanya akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dengan sekaligus mengekspresikan diri mereka secara bebas dan tanpa beban, begitu sebaliknya. Perusahaan diharapkan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga tidak menciptakan suasana dimana karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi. Pentingnya kenyamanan dan kesejahteraan karyawan adalah faktor terpenting di dalam perusahaan. Dukungan dari

perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo Toraja (KSP BALO’ TORAJA) Di Tana Toraja”**.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSP Balo’ Toraja. Hal ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh stres terhadap produktivitas kerja pegawai. Kesimpulan yang dapat dari hasil analisis masalah, hasil analisis data hingga sampai pembahasan yaitu:

Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan KSP Balo’ Toraja, ini menunjukkan stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya semakin stres karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, hal ini menyebabkan Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi, memotivasi para karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya agar memperoleh hasil yang maksimal. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.